

Государственное бюджетное учреждение
«Брянская областная
спортивная школа олимпийского резерва «Локомотив»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2021-2024 годы



с рекомендацией



От работников:
Председатель Трудового коллектива
ГБУ БО СПОР "Локомотив»

[Signature]
Е.С. Бабкин

Принят общим собранием
трудового коллектива протокол № 32
от «13» декабря 2021 г.

г. Брянск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен и целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации: направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, регионального, территориального соглашений и настоящего коллективного договора.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУ БО СШОР «Локомотив», в лице директора, именуемый далее «работодатель» и работники ГБУ БО СШОР «Локомотив», в лице полномочного представителя от трудового коллектива ГБУ БО СШОР «Локомотив».

1.2. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда, об условиях выплаты пособий и компенсаций, о занятости, условиях высвобождения работников, о рабочем времени и времени отдыха, о социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.3. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие значение для работников, а также фиксируются нормативные положения, о которых в законах и нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года, Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока договора. Данный коллективный договор сохраняет свое действие на весь период ведения переговоров до подписания нового коллективного договора.

1.10. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством и с учетом норм регионального и территориального соглашений.

1.11. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и

соглашениями, действие которых распространяются на организацию.

1.12. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и т.д.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.13. До истечения срока действия настоящий коллективный договор может быть изменен и дополнен по взаимному соглашению сторон.

1.14. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в порядке, установленном ТК для его заключения:

- сторона, являющаяся инициатором дополнений и изменений коллективного договора, обязуется направить другой стороне уведомление о начале переговоров. Прилагая при этом проект вносимых дополнений и изменений и обоснование данных предложений, сторона, получившая уведомление, в течение 7 дней обязуется начать переговоры;

- переговоры по дополнению и изменению коллективного договора осуществляются комиссией, созданной при его заключении;

- работодатель обязуется приказом определить сроки и порядок работы комиссии;

- комиссия обязуется вынести обсуждение, вносимых изменений и дополнений на собрание трудового коллектива;

- внесенные дополнения и изменения после утверждения их на собрании Трудового коллектива, подписываются работодателем и представителем от трудового коллектива и направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.15. Стороны договорились, что изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников могут вноситься в коллективный договор только при условии изменений в действующем законодательстве.

1.16. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка всех работников в течение 7 дней со дня его принятия, а также вновь принимаемых работников при приеме на работу.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

- в целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия действующих соглашений и настоящего коллективного договора и трудовых договоров;

- принимать меры по недопущению ухудшения социального положения работников;

- признавать право работников и создавать условия для их участия в управлении учреждением в предусмотренных законом, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором формах;

- принимать локальные акты, издавать приказы, затрагивающие трудовые, социально-экономические права работников, в строгом соответствии ТК РФ, нормами отраслевого соглашения, коллективным договором (ст.8 ТК РФ);
- добиваться стабильного финансового положения школы;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие охране и гигиене труда;
- выплачивать в полном размере положенную работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, трудовыми договорами;
- осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- принимать меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке работников;
- не ограничивать законные права работающих. Представлять работнику от трудового коллектива ГБУ БО СШОР «Локомотив» полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, другую информацию по социально-трудовым вопросам;
- рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению сообщать письменно о принятых мерах указанным органам или их представителям;
- учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ развития и деятельности организации;
- обеспечивать в соответствии с возможностями организации работников технической документацией и средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

2.3 . Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- выполнять установленные нормы труда.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более пяти лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам с которыми заключается договор на неопределенный срок.

3.2. Срочный договор может быть заключен по инициативе работодателя или работника только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. В этом случае срочный трудовой договор заключается только по письменной просьбе работника.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным, отраслевым соглашениями, данным коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда в соответствии с действующим законодательством и данным коллективным договором

3.4. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72,74 ТК РФ).

3.5. Тренеру гарантируется тренировочная нагрузка в объеме часов, за которые ему устанавливается ставка; при распределении тренировочной нагрузки, как правило, сохраняется её объем и преемственность.

3.6. Стороны договорились, что объем тренировочной нагрузки определяется работодателем из количества часов тренировочного плана, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

3.7. Объем тренировочной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника.

3.8. Тренерам, принятым на условиях совместительства нагрузка обеспечивается в тех случаях, если все тренеры, для которых работа является основной, обеспечены нагрузкой не меньше, чем на ставку.

3.9. Тренировочная нагрузка работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

3.10. Распределение объема тренировочной нагрузки на новый тренировочный год осуществляется с учетом обеспеченности спортивной школы тренерскими ставками (согласно штатному расписанию).

3.11. Дисциплинарное расследование нарушений Работником норм профессионального поведения и Устава Учреждения проводится только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть передана Работнику.

3.12. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (п.п.1.2.ст.81 ТК РФ; п.2 ст.25 «Закон о занятости населения») и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников, извещение должно быть подано не позднее трех месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий. При введении режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, а

также при остановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (ч.1 ст.82 ТК РФ: п.2 ст.25 «Закон о занятости населения»).

Критерии массового увольнения определяются в региональных и территориальных соглашениях.

3.13. Стороны договорились, что при сокращении численности и штата при равной производительности труда и квалификации. Предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшим в школе свыше 15 лет;
- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание.

3.14. При сокращении контингента занимающихся, которое может повлечь сокращение численности тренеров, работодатель обязуется разработать меры по социальной защите основных работников:

- предложить работнику другую имеющуюся работу;
- предложить работнику работу на неполную нагрузку, неполное рабочее время;
- расторгнуть трудовой договор с совместителями.

3.15. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется выявить возможности внутренних перемещений работников, в первую очередь расторгать договор с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.16. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников, работник предупреждается Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении (п. п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ) предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.19. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

3.20. При улучшении финансово-экономического положения работодатель обязуется предусмотреть воссоздание рабочих мест. Их количество определять в зависимости от появившихся возможностей. При оформлении на работу преимущество отдавать ранее высвобожденным работникам.

3.21. Работодатель способствует обеспечению повышения квалификации работников школы путем профессиональной подготовки, переподготовки и заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются администрацией с предварительным обсуждением на собрании трудового коллектива и является приложением к договору. (Приложение № 1)

4.2. С учетом специфики работы учреждения продолжительность недели для тренеров - шесть дней с одним выходным днем (согласно расписания тренировочных занятий). Другие свободные дни являются методическими.

4.3. Для административных работников (директор, заместители директора, главный бухгалтер, бухгалтер, инструктор-методист, экономист) продолжительность рабочей недели пять дней с выходными в субботу и воскресенье, для медицинской сестры и спортсмена – инструктора – шесть рабочих дней с выходным в воскресенье.

4.4. Для тренеров СШОР продолжительность рабочей недели составляет 40 часов, определяется тарификацией.

4.5. Продолжительность рабочей недели другим категориям работников – 40 часов.

4.6. Учитывая специфику работы спортивной школы, проведение мероприятий в выходные и праздничные дни, стороны договорились о возможности привлечения работников школы к работе в указанные дни и предоставлением другого дня отдыха. Привлечение к работе осуществляется на основе приказа администрации и с письменного согласия работника.

4.7. Работодатель предоставляет тренерам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и в соответствии со статьей 348.10 ТК РФ, дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 14 календарных дней. Заместителю директора(УВР), инструкторам-методистам, медицинской сестре – ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и в соответствии со статьей 119 ТК РФ, дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 14 календарных дней. Другим категориям работников - 28 календарных дней.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется с учетом пожелания Работников.

4.9. По согласованию между работником и работодателем работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам.

4.10. Работникам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющих уход за детьми, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на 14 календарных дней. Данный отпуск предоставляется в период каникул, на основании заявления работника по согласованию с работодателем. Он может присоединяться к основному отпуску или предоставляется отдельно по согласованию между работником и работодателем.

4.11. Работодатель, на основании письменного заявления работника, предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по возрасту -

14 календарных дней в году, работающим инвалидам - 60 календарных дней в году.

4.12. Кроме основных отпусков стороны договорились предоставлять оплачиваемые социальные отпуска, связанные с семейными обстоятельствами, которые финансируются из бюджетных средств, статья 211 «Начисление на оплату труда»:

- в связи с регистрацией брака – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- в связи с юбилеем, если он приходится на рабочий день (50,55,60,65,70 лет) - 1 календарный день;

календарный день;

- в связи с празднованием свадьбы детей - 3 календарных дня;
- для проводов детей работников на военную службу - 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня.

Данные отпуска предоставляются по соответствующим заявлениям работников учреждения.

4.13. Предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, которые финансируются из бюджетных средств, статья 211 «Начисление на оплату труда»:

- матерям, имеющих детей до 12 лет - 1 сентября;
- за работу без больничных листов в течение года - три рабочих дня;
- работникам, совмещающим работу с обучением и высших учебных заведениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, в каникулярные периоды по заявлению работника по 1 оплачиваемому рабочему дню для подготовки к сессиям.

Максимальная продолжительность дополнительного отпуска – 14 календарных дней.

4.14. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по списку профессий и должностей с вредными условиями труда (Постановление №298/П-22 от 25 октября 1974 года Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы с изменениями на 29 мая 1991 года).

4.15. Эти дополнительные отпуска должны быть использованы непосредственно в течение текущего календарного года. Компенсация за данные отпуска в случае их не использования не выплачивается.

5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

5.1. Оплата труда работников школы производится на основании Закона Брянской области от 25 декабря 2014г. №89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Брянской области от 29.01.2016г. №38-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта Брянской области», Положением об оплате труда работников ГБУ БО СШОР «Локомотив».

5.2. Заработная плата работника спортивной школы состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 5.3. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц 6 и 21 числа каждого месяца.
- 5.4. Работодатель, в пределах своей компетенции письменно обращается в областную администрацию (управление по физической культуре и спорту Брянской области) для обеспечения своевременного и полного финансирования средств, предусмотренных на оплату труда.
- 5.5. Работодатель обязан сохранить место работы и заработную плату спортсменам и тренерам, направленным на ТМ и соревнования, так как согласно трудовому договору их деятельность носит разъездной характер.
- 5.6. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).
- 5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок по письменному заявлению работника, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели (ст. 124 ТК РФ).
- 5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоям по вине работодателя.
- 5.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику. Работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ, от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).
- 5.10. В случае задержки выплаты заработной платы в связи с несвоевременным финансированием работодатель обязан поставить письменно в известность о невыплаченной заработной плате Учредителя, о необходимости перечисления дополнительных средств с учетом индексации за ее задержку.
- 5.11. За совмещение профессий и должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника работодатель выплачивает соответствующую надбавку (ст. 151 ТК РФ).
- 5.12. Оплата за замещение отсутствующего тренера продолжительностью до двух месяцев осуществляется на условиях оплаты за одного занимающегося и оформляется приказом администрации. Замещение свыше двух месяцев осуществляется на основании приказа работодателя, с внесением корректив в тарификацию.
- 5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска.
- 5.14. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.15. За счёт средств из общей экономии по фонду оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь, в случаях, предусмотренных п. 7.4 настоящего коллективного договора. Выплаты осуществляются на основе приказа директора.

5.16. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности определяются ст. 183 ТК РФ.

5.17. За совмещение профессий должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников - без ограничения этих доплат в пределах экономии средств на оплату труда и МРОТ.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями действующего законодательства, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Работодатель ежегодно выделяет на выполнение мероприятий по охране труда (определенные соответствующим соглашением), средства в размере 0,2% общей сметы расходов.

6.3. Работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, фактическом состоянии этих условий.

6.4. Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения специальной, индивидуальной и коллективной защиты. Организует обучение и назначает ответственных за охрану труда, проведение соответствующих инструктажей с работниками по охране труда, разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для всех категорий работников.

6.5. Работодатель организует контроль за состоянием условий и охраны труда в спортивной школе.

6.6. Регулярно рассматривает вопросы по выполнению соглашения по охране труда и информирует работников о принимаемых мерах в этой области.

6.7. Комиссия и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещение вреда, причиненного здоровью человека.

6.8. Гарантии прав деятельности уполномоченного по охране труда предоставляются в соответствии со ст. 16 закона Брянской области «Об охране труда в Брянской области».

6.9. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда: обеспечивает его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств организации.

6.10. Работодатель обеспечивает прохождение уполномоченным по охране труда соответствующего обучения.

6.11. Работодатель обеспечивает:

- плановую диспансеризацию;
- прохождение предварительных медосмотров, при поступлении на работу;
- периодических медосмотров.

6.12. Работодатель обеспечивает:

- спец. одеждой: медицинского работника, (срок службы 1 год).
- комплектование аптечки скорой помощи;
- организацию занятий по безопасности занимающихся.

6.13. Работодатель обязан организовывать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

7.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии при направлении в служебные командировки - сохранение места работы, должности, заработка, возмещения расходов, связанных с командировкой (ст. 167 ТК РФ), финансируется из бюджетных средств.

7.2. Гарантии также предоставляются при выполнении государственных и общественных обязанностей - освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время.

7.3. Обязательства работодателя по социальной защите работников:

- обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым назначаются льготные пенсии;

7.4. Оказывает, исходя из материальных возможностей учреждения, материальную помощь:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия;
- юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70 лет);
- рождение ребёнка;
- на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших 20 и более лет при выходе на пенсию (выдаётся ближайшим родственникам);
- другие.

Размеры материальной помощи определяются приказом руководителя.

7.5 Работодатель обязуется по итогам работы за год, выполнение ответственных работ и другое, устанавливать премирование работников. Премирование осуществляется в пределах экономии средств на оплату труда, распределяется директором СШОР и закрепляется приказом по учреждению.

7.6. Работодатель обязуется поощрять работников, добросовестно выполняющих свои обязанности: объявлять благодарность, награждать ценным подарком, почетной грамотой. Представлять за особые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ), ведомственным и отраслевым наградам и

почётным званиям.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Стороны договорились, что контроль, за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, созданная при подготовке и заключении коллективного договора. Срок работы комиссии до истечения срока действия настоящего коллективного договора.

8.2. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора по плану своей работы не реже, чем 2 раза в год, а так же на основе фактов письменных обращения работодателя, отдельных работников. Итоги исполнения обязательств по коллективному договору подводятся на собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год. С информацией выступают обе стороны его подписавшие: директор и представитель трудового коллектива.

8.3. В период действия комиссии изменение в ее составе при необходимости могут вноситься по представлению соответствующей стороны.

8.4. Стороны коллективного договора в лице уполномоченных лиц за исполнение взаимных обязательств несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. После подписания коллективного договора стороны обязуются в семидневный срок провести его уведомительную регистрацию в органе по труду.

От работников:
Председатель трудового
коллектива ГБУ БО СШОР
«Локомотив»



Е.С.Бабкин

13. 12. 2021 года

От работодателя:
Директор ГБУ БО СШОР
«Локомотив»



Н.Н. Козлов

13. 12. 2021 года